В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ районный суд

Истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О. работника)

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

адрес электронной почты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Представитель истца: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

адрес электронной почты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ответчик: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование или Ф.И.О. работодателя)

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

адрес электронной почты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вариант для ответчика-гражданина:

дата и место рождения: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (если известны),

место работы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (если известно),

идентификатор гражданина: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вариант для ответчика-организации:

ИНН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, ОГРН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (если известны)

Исковое заявление

о признании отношений трудовыми,

об обязании работодателя заключить трудовой договор

(вариант: и внести запись в трудовую книжку

(или в сведения о трудовой деятельности))

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. истец заключил с ответчиком договор подряда (вариант: договор оказания услуг) N \_\_\_\_\_\_ на выполнение следующей работы (вариант: оказание услуг) - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с оплатой \_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей в месяц (или: за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать, за что выплачивается вознаграждение)) (далее - Договор). Вместе с тем указанный Договор по факту является не гражданско-правовым, а трудовым, что подтверждается: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (доказательства с учетом Рекомендаций, утвержденных Письмом Фонда социального страхования Российской Федерации от 20.05.1997 N 051/160-97).

Вариант. С ведома или по поручению ответчика "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. истец фактически приступил к выполнению следующей работы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, за выполнение аналогичной работы ответчик выплачивает \_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей в месяц, что подтверждается: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Несмотря на то что истец продолжает выполнение работы, трудовой договор между истцом и ответчиком до сих пор не заключен.

Трудовые отношения между истцом и ответчиком не были оформлены надлежащим образом, приказ о приеме истца на работу не издавался, запись в его трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности) не вносилась.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора. Условия договора должны соответствовать ст. ст. 56 и 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ч. 3 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Таким образом, по смыслу действующего трудового законодательства Российской Федерации предметом трудового договора является сам процесс труда, а именно: выполнение работы по определенной специальности, квалификации, должности, т.е. выполнение работником определенной трудовой функции.

В соответствии с ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Согласно ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда Российской Федерации в абз. 3 п. 8 и в п. 12 Постановления от 17.03.2004 N 2, если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Судам необходимо иметь в виду, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами (ч. 1, ч. 3 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ч. 1 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ч. 2 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель (или его уполномоченный представитель) обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Таким образом, законодателем предусмотрены определенные условия, наличие которых позволяло бы сделать вывод о фактически сложившихся трудовых отношениях. Одним из основных признаков трудовых отношений является личное выполнение за плату конкретной трудовой функции. Под трудовой функцией работодатель подразумевает работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы.

Предметом трудового договора (соглашения) является труд работника, предметом же гражданско-правовых договоров является овеществленный конечный результат труда, а труд в них - лишь способ выполнения взятых на себя обязательств.

Вариант, если работодатель - юридическое лицо или физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем. В соответствии с ч. 3 ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе (ч. 4 ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация (ч. 1, 2 ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Вариант, если работодатель - физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем. Согласно ч. 3 и 4 ст. 303 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель - физическое лицо обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме и зарегистрировать его в уведомительном порядке в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

Вариант, если работодатель - физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем. В соответствии с ч. 1 ст. 309 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель - физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Требование (претензию) истца о заключении трудового договора с "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с окладом \_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей (вариант: и внесении записи в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности) ответчик добровольно не удовлетворил, сославшись на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (или: оставил без ответа), что подтверждается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. были предприняты действия, направленные на примирение, что подтверждается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, но договоренности между сторонами достигнуто не было (или: действия, направленные на примирение, сторонами не предпринимались).

На основании вышеизложенного и руководствуясь ч. 4 ст. 11, ст. 15, ч. 1, 3 ст. 16, ст. ст. 56, 57, ч. 3, 4 ст. 66, ч. 2 ст. 67, ч. 3, 4 ст. 303, ч. 1 ст. 309 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. ст. 3, 22, 24, 131, 132 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, прошу:

1. Признать отношения между истцом и ответчиком трудовыми.

2. Обязать ответчика заключить с истцом трудовой договор на выполнение работы в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с окладом \_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей с "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

Вариант. 3. Обязать ответчика внести запись о приеме на работу в трудовую книжку (или в сведения о трудовой деятельности) истца.

Приложение:

1. Копия договора подряда на выполнение работ (вариант: договора оказания услуг) от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Вариант. 1. Доказательства фактического допуска истца к выполнению работ у ответчика.

2. Копия требования (претензии) истца от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_\_\_.

3. Доказательства отказа ответчика от удовлетворения требования (претензии) истца.

4. Документы, подтверждающие совершение действий, направленных на примирение (если такие документы имеются).

5. Уведомление о вручении или иные документы, подтверждающие направление ответчику копий искового заявления и приложенных к нему документов, которые у него отсутствуют.

6. Доверенность представителя (или иные документы, подтверждающие полномочия представителя) от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_ (если исковое заявление подписывается представителем истца).

7. Иные документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования.

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

Истец (представитель):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись) / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)